Niveau(x) d'enseignement : 7 Numéro EDUQ : 9570499
Centre d'intérêt : 250

Gaudet, Edithe.

Plan de cours en formation interculturelle au collégial. 2, Informations sur les communautés ethniques / Edithe Gaudet. -- Montréal : Cégep Ahuntsic, Service des communications, 1993.
vi, 66 p. ; 28 cm.

"... recherche subventionnée par CPEC/Performa de l'Université de Sherbrooke"--P. [iii] Comprend des bibliogr.

ISBN 2-921078-28-7

Vedette(s)-secondaire(s) : Cégep Ahuntsic. Service des communications

Descripteur(s) : Education interculturelle * Plan de cours * Communauté culturelle * Jeu de rôle * Instrument d'analyse * Collégial (Ordre d'enseignement)

Ce plan de cours propose des ressources, des moyens, des outils pour s'approprier les comportements d'autres cultures et il jette en même temps un regard dynamique sur des éléments de notre propre culture. Chacun des cinq blocs de cours comprend des objectifs spécifiques, un contenu détaillé, une approche pédagogique et des suggestions de lectures. Instruments dans les annexes.

PLAN DE COURS EN FORMATION INTERCULTURELLE AU COLLÉGIAL

2

Informations sur les communautés ethniques

CPE/C PERFORMA

ÉDITHE GAUDET

95-704-99

PLAN DE COURS EN FORMATION INTERCULTURELLE AU COLLÉGIAL

2

Informations sur les communautés ethniques

CPE/C PERFORMA

ÉDITHE GAUDET

Production :
Service des communications
Collège Ahuntsic, 9155, rue Saint-Hubert, Montréal (Québec) H2M 1Y8
Téléphone : (514) 389-5921, poste 2122

Impression :
Service de l'imprimerie du Collège Ahuntsic

Tirage :
250

Dépôt légal : 3e trimestre 1993
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale de Canada
ISBN 2-921078-28-7

Des copies supplémentaires pourront être obtenues auprès de :
Yves Fontaine
Service de consultation pédagogique, Cégep de Valleyfield
169, rue Champlain, Valleyfield (Québec) J6T 1X6
• Téléphone : (514) 377-6003 • Télécopieur : (514) 377-6035

REMERCIEMENTS

Ce document fait partie d'une série de six livrets dont voici les titres :

1. Le défi de l'immigration
2. Informations sur les communautés ethniques
3. L'éducation aux droits : prévenir le racisme
4. La santé : une approche interculturelle
5. Les habiletés à la communication interculturelle
6. La pédagogie interculturelle

Chaque document contient cinq blocs de cours, sauf le document 4 qui contient six blocs et le document 6 qui en contient sept. Chaque bloc de cours est conçu de la même façon : la durée est de trois heures, on y retrouve les objectifs spécifiques, le contenu détaillé, l'approche pédagogique et les lectures suggérées. De plus, le livret contient une bibliographie commentée et le matériel pédagogique relié à chacun des blocs de cours.

Ces livrets sont le fruit d'une recherche subventionnée par CPEC/Performa de l'Université de Sherbrooke.

Je désire d'abord remercier la Délégation collégiale du comité mixte de Performa et l'Association des répondants et des répondantes locaux des collèges affiliés à Performa d'avoir permis la réalisation de ce projet. Je remercie également les initiateurs de ce projet, Yves Fontaine, Denyse Lemay, Royal Lévesque et Armande Maltais.

Je tiens tout particulièrement à remercier Yves Fontaine du collège de Valleyfield qui a assumé le suivi administratif du projet et Denyse Lemay du collège de Bois-de-Boulogne qui a agi comme personne-ressource au niveau du contenu en interculturel. Leur encouragement et leur disponibilité m'ont été d'un grand secours pendant ces deux années.

Je remercie aussi Bernard Morin qui a assumé la gestion du budget durant le projet et je tiens à souligner l'excellent travail du Service des communications du Collège Ahuntsic.

Un gros merci à mon fils Jean-Sébastien Senécal pour ses précieux conseils en informatique.

Enfin, je voudrais remercier Ulric Aylwin, responsable du développement pédagogique au collège de Maisonneuve pour avoir cru en ce projet et m'avoir permis d'expérimenter l'ensemble du matériel pédagogique auprès d'un groupe de professeurs de ce collège durant la session d'hiver 1993.

TABLE DES MATIÈRES
INFORMATIONS SUR LES COMMUNAUTÉS ETHNIQUES

PROBLÉMATIQUE.....page 1

DÉFINITION D'UNE APPROCHE INTERCULTURELLE.....page 3

BLOC 1 :
Définition des termes utilisés en éducation interculturelle.....page 5

BLOC 2 :
Le choc culturel.....page 7

BLOC 3 :
Connaissance des diverses communautés
ethniques représentées au Québec.....page 11

BLOC 4 :
Connaissance des diverses communautés représentées dans les collèges.....page 15

BLOC 5 :
Exploration d'un trajet migratoire.....page 17

BIBLIOGRAPHIE.....page 21

ASSOCIATIONS ET RESSOURCES.....page 25

ANNEXE 1 :
Grille de comportements qui me choquent et me bousculent.....page 27

ANNEXE 2 :
Exercice de définition des termes.....page 29

ANNEXE 3 :
Jeu de rôle BaFa BaFa.....page 31

ANNEXE 4 :
Modèle d'analyse d'un choc culturel.....page 45

ANNEXE 5 :
Exercice sur les noms.....page 51

ANNEXE 6 :
Un récit de vie... autrement ..... page 55

ANNEXE 7 :
Grille de mobilité socioculturelle page57

ANNEXE 8 :
Se renseigner sur les étudiants et étudiantes d'autres ethnies ..... page 61

ANNEXE 9 :
Les phases du processus d'adaptation socioculturelle des immigrants ..... page 65

PROBLÉMATIQUE

La clientèle des cégeps de la région de Montréal devient de plus en plus multiethnique (plus de 90 % des immigrants admis au Québec habitent Montréal). En 1990, 50 % de la clientèle de la CECM était issue d'une communauté culturelle. Les effets de la loi 101 se font présentement sentir dans les collèges. Certains d'entre eux ont actuellement jusqu'à 40 % de leurs étudiants et étudiantes qui sont issus d'autres ethnies.

Cette clientèle multiethnique présente quelquefois des difficultés qui lui sont propres : connaissance insuffisante du français, formation différente dans le pays d'origine, codes culturels différents. Les collèges ont à s'ajuster à cette nouvelle clientèle et à offrir des services adéquats.

L'ouverture à la diversité demande un **apprentissage.** L'école est un lieu privilégié pour favoriser cet apprentissage. **C'est un énorme défi éducatif!**

Comment s'ajuster, comme professeurs, à cette clientèle multiethnique? Notre meilleur outil est-il une meilleure connaissance de nous-mêmes et des nouveaux Québécois? Comment intégrer de nouveaux modèles, de nouvelles conceptions culturelles dans notre enseignement?

Il est nécessaire de reconnaître que si les besoins fondamentaux sont les mêmes (amour, justice, sécurité), il y a des manières différentes de les concevoir et de les vivre selon l'âge et la génération d'appartenance, le statut social, le sexe et... la communauté ethnique d'appartenance.

L'appartenance ethnique n'est pas un tout uniforme ou homogène, car chaque communauté a ses propres clivages d'âge, de sexe, de statut social auxquels viennent s'ajouter l'adaptation et l'intégration plus ou moins grandes à la société d'accueil. Cette complexité doit être au coeur de toute formation interculturelle.

Ce cours met en lumière les deux pôles d'une intervention interculturelle : le **professeur** et l'**étudiant appartenant à une ethnie différente.**

COMMENT UNE INFORMATION PONCTUELLE SUR LES COMMUNAUTÉS ETHNIQUES PEUT-ELLE ÊTRE PERTINENTE DANS MON ENSEIGNEMENT?

Tout d'abord, reconnaître que la diversité culturelle fait partie de la société québécoise. En ce sens, tous sont concernés. **Ensuite,** une connaissance de la diversité des modes de vie permet à chacun de mieux comprendre sa propre culture. Très souvent, lorsqu'on cherche à comprendre la cohérence propre à d'autres cultures, on jette en même temps un regard neuf sur sa propre culture.

Évidemment, cette recherche d'informations ne peut pas se faire rapidement. S'approprier une culture peut se faire par des rencontres avec des personnes-ressources, des lectures d'auteurs provenant d'autres cultures, des films, des documents d'information. C'est un processus qui s'étale dans le temps, c'est un état d'esprit à développer...

Il n'y a surtout pas de **recettes, de prêt-à-porter !** Chacun trouve sa façon de faire, sa façon de s'approprier une culture.

Les étudiants d'autres ethnies sont notre première source d'informations, **notre premier terrain.**

Ce cours propose des ressources, des moyens, des outils pour s'approprier les comportements d'autres cultures, et il jette en même temps un regard dynamique sur des éléments de notre propre culture.

> Pour arriver à se dépêtrer un peu de son naturel ethnocentrique, il faut commencer par assumer sa culture : c'est-à-dire admettre que l'on est le produit d'une culture. Car aussi paradoxal que cela puisse paraître, pour pouvoir prendre un recul vis-à-vis de celle-ci, il faut avoir les deux pieds dedans....Il se produit chez l'individu qui se risque à ce cheminement un changement dans la manière d'habiter sa culture.cessant de la concevoir comme la règle absolue, il ne perçoit plus l'immigrant et son nimbe d'étrangeté comme une infraction vivante.

Ian Lauzon, «Ethnocentrisme et intervention interculturelle», *Contribution au développement d'une approche interculturelle en (ré)éducation*, Intéraction,décembre 1991.

DÉFINITION D'UNE APPROCHE INTERCULTURELLE

L'éducation interculturelle, selon Carmel Camilleri, consiste dans l'acquisition de la «compétence culturelle». Selon Fernand Ouellet,

> L'acquisition de cette compétence suppose, bien sûr, que l'on prenne au sérieux la culture des autres, et que l'on soit conceptuellement équipé pour y trouver du sens et pour situer les dimensions culturelles dans l'ensemble de la dynamique économique, sociale et politique dans laquelle s'inscrivent les groupes qui les portent. Mais cela suppose aussi que l'on apprenne à se situer soi-même par rapport à sa propre culture et par rapport à la dynamique dans laquelle elle s'inscrit.

Fernand Ouellet, «Quelques enjeux d'un virage interculturel en éducation», *Pluralisme et école*, IQRC, 1988, p. 119.

Trois objectifs généraux d'une approche interculturelle :

- connaissances : (savoir) : sensibilisation à une meilleure connaissance des diverses cultures, y compris la sienne;
- habiletés (savoir-faire) : sensibilisation à une meilleure communication interculturelle; se doter d'instruments pour mieux adapter nos interventions et répondre à certains problèmes particuliers des membres des minorités ethniques;
- attitudes (savoir-être) : sensibilisation aux aspects positifs de la pluralité ethnique; développer une empathie envers les Québécois des communautés culturelles.

En 1987, un Avis du Conseil supérieur de l'éducation est publié : «*Les défis éducatifs de la pluralité*». Cet avis propose une «ouverture à l'altérité», c'est-à-dire une prise de conscience qu'une culture n'est qu'une manière de penser et de concevoir le monde, parmi nombre d'autres. Un défi important de l'éducation interculturelle passe d'abord par une perception réfléchie et consciente de sa propre culture, et ensuite par l'atteinte d'une compétence culturelle.

Bloc 1 - 3 heures

DÉFINITION DES TERMES UTILISÉS EN ÉDUCATION INTERCULTURELLE

Objectifs spécifiques

Connaître les termes les plus courants utilisés en éducation et en communication interculturelle.

Identifier et utiliser les termes les plus courants pour désigner une population ou un groupe d'individus : culture, ethnie, nation, communauté ethnique, race, population biologique.

Contenu

Présentation d'un lexique des relations interethniques

1. Les groupes sociaux

- immigrants
- étrangers
- minorités ethniques
- minorités nationales
- ethnie
- groupe ethnique
- race
- Québécois de vieille souche
- communautés culturelles

2. Les approches de la diversité

- préjugés
- stéréotypes
- ethnocentrisme
- racisme
- discrimination
- xénophobie

Approche pédagogique

Présentation théorique des différents concepts par la personne-ressource

Présentation de la grille de comportements qui me choquent et me bousculent : annexe 1

Présentation du tableau : «Définition des termes» : annexe 2

Lectures suggérées

Christian Barrette, Édithe Gaudet et Denyse Lemay, «Lexique des termes utilisés en communication interculturelle», *Interculturalisme et pratiques pédagogiques au collégial : une proposition de design pédagogique*, collèges Ahuntsic et de Bois-de-Boulogne, 1988.

Guide de l'animateur, *Les rapports d'altérité : nous et les autres...les autres...les autres*, Direction de la coordination des réseaux, ministère de l'Éducation, juin 1990.

Bloc 2 - 3 heures

LE CHOC CULTUREL

Objectifs spécifiques

Apprendre à reconnaître un choc culturel.
Apprendre à identifier les différentes étapes du choc culturel : comment on peut s'ajuster à un nouvel environnement, à une nouvelle culture.

Contenu

1. Définition du choc culturel

Le choc culturel peut être «défini comme une réaction de dépaysement, plus encore de frustration ou de rejet, de révolte et d'anxiété, en un mot une expérience émotionnelle et intellectuelle, qui apparaît chez ceux qui, placés par occasion ou profession hors de leur contexte socioculturel, se trouvent engagés dans l'approche de l'étranger(...)»
Margalit Cohen-Émérique, «Choc culturel et relations interculturelles dans la pratique des travailleurs sociaux», *Cahiers de sociologie économique et culturelle*, décembre 1984, p. 184.

Un choc culturel se traduit par une déstabilisation de la personnalité en réaction aux difficultés temporaires d'adaptation à un nouvel environnement; il peut donc être un élément important dans la prise de conscience de sa propre identité sociale et culturelle.

Des chocs culturels sont fréquents entre des personnes qui viennent d'émigrer et des personnes appartenant à la culture d'accueil. Quand le choc culturel est vécu par des personnes immigrantes, on peut parler d'acculturation, c'est-à-dire du processus de transition d'une culture à l'autre. L'acculturation est, en fait, la recherche d'un nouveau mode de vie, d'un nouveau milieu d'appartenance.
J.W. Berry insiste sur l'importance, pour les professeurs, de bien cerner ce processus d'acculturation chez les élèves d'autres ethnies. En effet, tous les individus d'un même groupe ethnique ne vivent pas le processus d'acculturation de la même façon et avec la même intensité.
Ce processus implique des changements importants chez les immigrants, qui doivent modifier leurs comportements ou leurs attitudes afin de s'adapter au milieu d'accueil. Quand le choc culturel est vécu par des personnes qui appartiennent à la majorité d'accueil, il est une rencontre avec la différence mais sans nécessairement provoquer un changement; il peut cependant susciter des réactions de refuge ou de protection.

On peut résumer ainsi les symptômes clés du choc culturel :

1. On a d'abord l'impression d'être perdu dans un monde étrange;
2. Avec pour résultat frustration et anxiété;
3. Puis on a tendance à rejeter cet environnement qui est l'origine du déséquilibre (c'est parfois un moment de régression au cours duquel on a tendance à idéaliser son pays d'origine);
4. Ensuite on se laisse aller à des attitudes d'agressivité et d'hostilité envers le pays d'accueil;
5. Certaines personnes se réfugient dans une sorte de «ghetto culturel»;
6. En général, on finit par s'ajuster au nouvel environnement au fur et à mesure qu'on en prend connaissance jusqu'à s'intéresser aux personnes et à faire des projets;
7. Finalement, on accepte valeurs, croyances et idées reçues de la nouvelle culture comme une «autre façon» de construire la réalité.

Pierre Casse, «Expatriation et transfert», *Intercultures*, no 9, avril 1990, p. 83.

2. La dynamique du choc culturel

La période d'ajustement à un nouveau milieu, à de nouveaux codes culturels, peut être plus ou moins longue, selon l'individu. Il est souvent difficile de modifier, en une seule génération, ses acquis culturels. Les enfants de la deuxième génération, eux, arriveront peut-être à le faire. Il y a donc différentes phases d'ajustement à un nouvel environnement. Pierre Casse en identifie quatre:

- **Première phase** : premier contact
  Les idées préconçues conditionnent notre perception d'une situation nouvelle; les réactions premières des gens s'échelonnent de la curiosité amusée à l'attente passive et au malaise.

- **Deuxième phase** : premier ajustement
  Les individus sont désarmés par la nouvelle situation; il n'y a pas de réponse toute faite à cette nouvelle situation, le comportement de la personne ne produit pas les résultats espérés ou alors on ne comprend pas les comportements de son entourage.

- **Troisième phase** : confrontation et stress
  La situation suscite différentes émotions : l'embarras, la déception, la frustration et l'anxiété.

- **Quatrième phase** : ajustement au stress
  L'individu choisit de se retirer temporairement de la situation ou de la fuir, devient agressif ou affirmatif, ou tente d'harmoniser ses codes culturels.

Approche pédagogique

Jeu de simulation BaFa-BaFa : annexe 3

Présentation d'un modèle d'analyse d'un choc culturel : annexe 4

Lectures suggérées

Pierre Casse, *Training for the cross-cultural mind*, SIETAR, Washington,1981.

Margalit Cohen-Émérique, «Choc culturel et relations interculturelles dans la pratique des travailleurs sociaux», *Cahiers de sociologie économique et culturelle*, décembre 1984.

Bloc 3 - 3 heures

CONNAISSANCE DES DIVERSES COMMUNAUTÉS ETHNIQUES REPRÉSENTÉES AU QUÉBEC

Objectifs spécifiques

Acquérir une meilleure connaissance des principaux groupes ethniques et de leur place dans la société québécoise.
Développer une meilleure compréhension des phénomènes et des comportements spécifiques de cette population.
Reconnaître les limites de cette recherche d'informations.

Contenu

Attention ! Il ne suffit pas de voir de ses propres yeux ou d'accumuler des informations sur les autres cultures comme dans un musée. S'approprier une culture ne se décrit pas en quelques pages ou en quelques minutes.
Pour réussir à s'approprier une autre culture, il faut développer notre compréhension interculturelle. Selon Fernand Ouellet, la **compréhension interculturelle**, c'est :

> l'ensemble spécifique des **opérations cognitives** de la personne qui cherche à se situer par rapport à des coutumes, des croyances et des valeurs issues de visions du monde et de modèles d'humanité différents de ceux auxquels elle a été acculturée.

Fernand Ouellet, «Éducation, compréhension et communication interculturelle : essai de clarification des concepts», *Éducation permanente*, no 75, 1984.

Cette appropriation d'une culture ne se fait pas du jour au lendemain; elle s'inscrit dans le quotidien des relations interpersonnelles entre nous et les «autres». C'est donc le fruit d'un travail de persévérance, de curiosité, d'altruisme, qui exige beaucoup d'humilité et de patience.
De plus, il faut éviter la généralisation : c'est là un des enjeux importants de toute communication interculturelle. On peut acquérir des connaissances de base d'une culture, mais il faut surtout adapter ces connaissances à tel ou tel individu.Il n'y a pas de Vietnamien «typique», d'Haïtien ou de Libanais «moyen», pas plus qu'il n'y a de Québécois «typique». Il y a des connaissances reliées à la classe sociale de la personne, ses motifs d'émigration, son degré d'adaptation à la société québécoise....

Comment faire pour s'approprier cette connaissance de l'«autre»?
De façon générale, je peux m'informer dans des livres, auprès de personnes-ressources, d'organismes.

Monographie d'une communauté culturelle

1. Le milieu d'origine

Dimension géographique
Éléments historiques
Données démographiques
Aspects linguistiques
Religion
Système d'éducation
Situation économique
Évolution politique

2. Historique de la communauté

Les motifs de l'immigration
Les vagues d'immigration
Les lieux d'établissement

3. Développement des institutions et des organismes de la communauté

Les associations
Les médias
Les écoles
La religion

4. Maintien de l'identité ethnique au Québec

Valeurs de base
La langue et la culture
La structure de la famille
L'éducation des enfants
Les fêtes
La notion de santé : rituels entourant la naissance, la mort, les événements personnels importants
L'adaptation dans le pays d'accueil

Approche pédagogique

Suggestions de moyens d'information
Exercice sur les noms : annexe 5
Entrevue avec une personne issue d'une communauté ethnique : *Un récit de vie... autrement* : annexe 6

Lectures suggérées

Le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration a publié, à l'automne 1991 et à l'automne 1992, des ouvrages de référence sur une centaine de groupes culturels établis au Québec.

Pour chacune de ces communautés, le document mentionne :

1. Origine
2. Caractéristiques : effectifs, lieu de naissance, périodes d'immigration, âge, sexe, langues, scolarité, occupation professionnelle, taux d'activité, lieu de résidence au Québec
3. Principales religions
4. Principales fêtes
5. Institutions et organismes
6. Principaux médias
7. Documentation : documents écrits, films

Gouvernement du Québec, *Profil des communautés culturelles du Québec*, Éditeur officiel du Québec, tome 1, 1991.
Gouvernement du Québec, *Profil des communautés culturelles du Québec*, Éditeur officiel du Québec, tome 2, 1992.

De plus, une bibliographie présente, à la fin du plan de cours, les principaux livres, revues ou documents disponibles actuellement, pour plusieurs communautés ethniques établies au Québec.

Le ministère des Communautés culturelles et de l'immigration du Québec a également publié un *Répertoire des organismes des communautés culturelles*, en 1990. Ce répertoire publie, pour plusieurs communautés, une liste d'associations reliées à la culture et aux loisirs, aux centres communautaires, à la religion et aux organismes de regroupement.

Bloc 4 - 3 heures

CONNAISSANCE DES DIVERSES COMMUNAUTÉS ETHNIQUES REPRÉSENTÉES DANS LES COLLÈGES

Objectifs spécifiques

Se renseigner sur les étudiants et les étudiantes d'autres ethnies en prenant conscience des paramètres culturels.
Identifier les différences et les ressemblances entre les étudiants inscrits au collège.

Contenu

Il y a deux intervenants dans la communication interculturelle : les **professeurs et les élèves.** Chacun de ces intervenants doit tenter de s'ajuster à l'autre.

Les informations recueillies sur différentes communautés ethniques ne dispensent pas les enseignants de considérer chaque cas individuellement ; elles sont plutôt une sensibilisation aux indices de comportements différents d'une culture à l'autre.

Il faut développer une attitude d'écoute envers l'«autre», **en utilisant prudemment** les descriptions des différentes facettes culturelles, et **en vérifiant constamment** si elles s'appliquent aux individus que l'on a devant soi.
Il faut par ailleurs chercher à mettre en évidence **ce qui unit** les individus et non seulement ce qui les distingue.

Une meilleure connaissance de nos étudiants peut nous donner un nouvel éclairage sur le type de difficultés qu'ils rencontrent et les étapes d'adaptation et d'intégration qu'ils devront franchir.

Le professeur peut s'informer sur :

1. le système scolaire dans le pays d'origine
2. la langue parlée et écrite
3. la culture dans le pays d'origine
4. les conditions de vie au Québec
5. les visions du monde

Pour acquérir une habileté en éducation interculturelle, il faut retenir quelques points de repère quant à la connaissance de nos étudiants :

1. Connaître les principaux éléments d'une culture;
2. Être conscient que cette culture immigrée est une culture en changement;
3. Connaître le temps de résidence au Québec;
4. Connaître la classe sociale, la région de provenance;
5. Connaître le type d'école fréquenté dans le pays d'origine;
6. Évaluer la connaissance du français écrit et parlé;
7. Connaître la situation familiale et financière; le soutien reçu de la famille;
8. Évaluer le degré d'adaptation et d'intégration à la société québécoise;
9. Connaître les liens avec les membres de la communauté culturelle.

Évidemment, il ne s'agit pas de s'approprier, ni d'enseigner toutes les cultures, mais plutôt d'intégrer la diversité culturelle à l'ensemble de l'enseignement.

Approche pédagogique

Suggestion de moyens d'information

Présentation de la grille de mobilité socioculturelle : Annexe 7

Présentation d'un document de travail : Ginette Brochu, Édithe Gaudet,«Se renseigner sur les étudiants et les étudiantes d'autres ethnies», dans le cadre d'un cours PERFORMA, Cahier 3, *Se mettre à jour en interculturel...une priorité pour les collèges francophones*, 1991 : annexe 8

Film suggéré : *Xénofolies, vingt jeunes en plein choc interethnique*, Michel Moreau, ONF

Film suggéré : *Une jeunesse multiculturelle*, cégep de Saint-Laurent

Lectures suggérées

Jocelyn Berthelot, *Apprendre à vivre ensemble*, Éditions CEQ, 1990.

Denyse Lemay, *Cahier de perfectionnement en éducation interculturelle pour les professeurs de niveau collégial*, Collège de Bois-de-Boulogne et Mouvement québécois pour combattre le racisme, 1987.

Bloc 5 - 3 heures

EXPLORATION D'UN TRAJE. MIGRATOIRE

Objectifs spécifiques

Identifier les principaux changements vécus par les nouveaux arrivants.
Identifier les phases d'adaptation et d'intégration des immigrants.

Contenu

1. Le contexte de vie des immigrants

Le fait de vivre dans un contexte nouveau provoque de multiples «chocs culturels» chez les nouveaux immigrants. De nombreux auteurs parlent souvent du «stress d'acculturation». La notion d'acculturation fait référence aux conditions objectives et incontournables auxquelles doivent faire face les immigrants et les réfugiés dans leur nouveau milieu de vie. Cinq niveaux de changements ont été identifiés par André Jacob (*Vers une approche multiculturelle en santé mentale*, Éditions La Rose Blanche, Actes du colloque 4 mai 1990, p. 35) :

- changements physiques : habitat, passage de la campagne à la ville;
- changements biologiques : nouvelle alimentation, mise en contact avec des maladies nouvelles;
- changements culturels : organisation du pays d'accueil (institutions politiques, économiques, techniques, linguistiques, religieuses et sociales);
- changements sociaux : relations sociales différentes (place de la famille), modes et codes de communication différents, individualisme;
- changements psychologiques : anxiété face à l'inconnu, tristesse liée à l'éloignement du pays, isolement.

- **le contexte pré-migratoire** : le processus d'adaptation de l'immigrant ne peut se comprendre sans tenir compte d'un certain nombre de variables relevant du contexte pré-migratoire, telles certaines données socio-démographiques et les conditions de départ du pays d'origine.
  Données socio-démographiques : trois sont déterminantes pour l'adaptation : l'âge, la connaissance de la langue et le niveau de scolarité.
  Conditions de départ du pays d'origine : le motif de départ s'avère être d'une importance déterminante sur le processus d'adaptation; ensuite, il y a la composition de la famille (le fait que l'immigrant vient seul ou avec sa famille) et les attentes et les projets de vie de l'individu.

- **le contexte post-migratoire** : il s'agit ici de vérifier comment la personne s'adapte à son nouvel environnement. Kalpana Das traite de la notion de choc culturel lorsqu'elle «réfère aux difficultés d'ajustement et de fonctionnement dans un environnement sociétal nouveau, inconnu et étranger».
  Kalpana Das, «Ethnies et santé mentale, enjeux et approches : quelques éléments», *Vers une approche multiculturelle en santé mentale*, Éditions La Rose Blanche, Actes du colloque 4 mai 1990, p. 26-34.

Cinq variables semblent avoir une incidence sur le processus d'adaptation de l'immigrant :
- l'accueil par la société «hôtesse»;
- la situation économique;
- la composition de la collectivité d'accueil;
- les phases critiques de l'insertion sociale : la durée du séjour;
- les attitudes et les perceptions de l'immigrant.

2. La culture immigrée

Tout comme on ne peut parler d'une culture québécoise monolithique, on ne peut parler de culture grecque, italienne ou haïtienne, etc. On peut parler des styles de vie et des façons de penser et de faire qui ne sont pas tout à fait les mêmes que ceux du pays d'origine, mais qui ne sont pas figés et folklorisés.

Marco Micone utilise le terme de *culture immigrée* :

> «Sa culture n'est plus celle du pays d'origine, ni encore celle du pays d'accueil. Le migrant possède sa propre culture : la culture immigrée. Celle-ci rend compte de son passé, de la rupture récente et de son devenir.»

Marco Micone, «Occultation et émergence de la culture immigrée», *Impressions*, Janvier 1990, p. 6.

Selon Micone, l'éducation interculturelle et la connaissance de l'«autre» doivent présenter ces trois composantes de la culture immigrée :

1- les principales expériences de vie dans le pays d'origine : scolarisation, pratiques politiques et syndicales, rapport homme-femme, rôle de la religion;
2- l'épreuve de l'émigration-immigration : insécurité matérielle et psychologique, exploitation des immigrés politiques et économiques;
3- les conditions de vie actuelles : mécanismes d'intégration dans les différents milieux de vie de l'immigrant : travail, école, organisation, etc.

Approche pédagogique

Échanges entre les participants

Présentation du processus d'adaptation des immigrants : annexe 9

Suggestion de travail : exploration d'un trajet migratoire à travers trois générations d'immigrants

Lectures suggérées

Jocelyne Bertot et André Jacob, *Intervenir avec les immigrants et les réfugiés*, Éditions du Méridien, Montréal, 1991, 235 p.

Marco Micone, «Occultation et émergence de la culture immigrée», *Impressions*, janvier 1990, p. 4-7.

BIBLIOGRAPHIE

Pour les collèges

BARRETTE, Christian, Édithe GAUDET et Denyse LEMAY. *Interculturalisme et pratiques pédagogiques au collégial : proposition de design pédagogique*, collèges Ahuntsic et de Bois-de-Boulogne, juin 1988, 263 p.

FRÉMONT, Michèle. *Apprentissage du français écrit chez les Asiatiques*, 1986-1987, collège de Maisonneuve, 89 p.

FRÉMONT, Michèle. *Outils pour l'enseignement du français aux Asiatiques*, collège de Maisonneuve, 1987-1988, 150 p.

LECLERC, Chantal. *La présence des minorités linguistiques au collégial*, DGEC, novembre 1990.

LEMAY, Denyse. *Cahier de perfectionnement en éducation interculturelle pour les professeur-e-s de niveau collégial. Uneexemple : les étudiantes et étudiants d'origine haïtienne*, collège de Bois-de Boulogne et Mouvement québécois pour combattre le racisme, 1987, 71 p.

LEMAY, Denyse. *Accueil et intégration des personnes issues des minorités ethniques au collégial*, DGEC, 1990, 81 p.

SIMARD, Pierre-Yves. *Les cégeps, et les communautés culturelles. État de la question*, Bureau des études canadiennes, Association des collèges communautaires du Canada, mai 1985, 78 p.

TCHORYK-PELLETIER, Peggy. *L'adaptation des minorités ethniques:. une étude réalisée au cégep de Saint-Laurent*, 1989, 198 p.

Les communautés ethniques

ABU LABAN, Baha. *La présence arabe au Canada*, Histoire des peuples du Canada, Ottawa, ministère des Approvisionnements et services Canada, 1981, 281 p.

ANCTIL, Pierre et Gary CALDWELL. *Juifs et réalités juives au Québec*, Institut québécois de recherche sur la culture, Québec, 1984, 371 p.

BENDRIS, Naïma et Marie-Blanche TAHON. *Regards sur les arabes*, Centre d'études pour le développement (Canada), 7 cahiers, février 1992.

BERDUGO-COHEN, Marie, Yolande COHEN et Joseph LEVY. *Les Juifs marocains à Montréal*, Montréal, Éditions VLB, 1987, 209 p.

CALDWELL, Gary, et Eric WADDELL. *Les Anglophones du Québec, de majoritaires à minoritaires*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982, 482 p.

Conseil chilien du Québec (collectif), *La communauté chilienne : présence, travail et créativité à Montréal*, Montréal, 1992.

CONSTANTINIDES, Stephanos. *Les Grecs du Québec*, Coll. Identités ethno-culturelles, Éditions Le Métèque, 1983, 248 p.

DEJEAN, Paul. *Les Haïtiens au Québec*, Les Presses de l'Université du Québec, 1978, 189 p.

DEJEAN, Paul. *D'Haïti au Québec*, Éditions CIDHICA, 1990, 203 p.

ELBAZ, Michael. «Entre l'errance et l'espoir : les Juifs de Montréal», *Forces*, no 73, 1986.

HELLEY, Denise. *Les chinois à Montréal, 1877-1951*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1987, 315 p.

IOANNOU, Tina. *La communauté grecque du Québec*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1984, 337 p.

LABELLE, Micheline, Serge LAROSE et Victor PICHÉ. «Émigration et immigration : les Haïtiens au Québec», *Sociologie et sociétés*, vol. XV, no 2, octobre 1983, p. 73-88.

LABELLE, Micheline, Geneviève TURCOTTE, Marianne KEMPENERS et Deirdre MEINTEL. *Histoire d'immigrées, Itinéraires d'ouvrières colombiennes, grecques, haïtiennes et portugaises de Montréal*, Montréal, Boréal-Express, 1987, 275 p.

LLAMBIAS-WOLFF, Jaime. *Notre exil pour parler : les Chiliens au Québec*, Montréal, Fides, collection Rencontre des cultures, 1988, 139 p.

LLAMBIAS-WOLFF, Jaime. «Les étapes de l'exil : les Chiliens au Québec», *Possibles*, 1981, p. 113-127.

LANGLAIS, Jacques, Pierre LAPLANTE et Joseph LEVY. *Le Québec de demain et les communautés culturelles*, Éditions du Méridien, Montréal, 1990, 257 p.

LANGLAIS, Jacques et David ROME. *Juifs et Québécois français : 200 ans d'histoire commune*, collection Rencontre des cultures,Montréal, Fidès, 1986, 286 p.

LAVOIE, Élise (sous la direction) *Les communautés culturelles : des partenaires essentiels dans le développement économique de Montréal*, Commission permanente du développement économique, Ville de Montréal, 1992, 174 p.

LEDOYEN, Alberte. *Montréal au pluriel. Huit communautés ethno-culturelles de la région montréalaise*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1992, 329 p.

LEFEBVRE, Michel et Yuri ORYSCHUK. *Originaires de l'Europe centrale et de l'Europe du Sud*, Montréal, Fides, collection Les communautés culturelles du Québec, tome 1, 1985, 208 p.

MICONE, Marco. *Le figuier enchanté*, Éditions du Boréal, Montréal, 1992, 117 p.

PAINCHAUD, Claude et Richard POULIN. *Les Italiens au Québec*, Hull, Éditions. Asticou et Critiques, 1988, 231 p.

PAINCHAUD, Claude et Richard POULIN. «Italianité, conflit linguistique et structure du pouvoir dans la communauté italo-québécoise», *Sociologie et sociétés*, vol. XV, no 2, octobre 1983, p. 89-104.

Gouvernement du Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, *L'immigration au Québec*, Bulletin statistique annuel, vol. 15, Québec, 1989 et 1990, 103 p.

Gouvernement du Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, *Profil des communautés culturelles*, Éditeur officiel du Québec, Tome 1, 1991.

Gouvernement du Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, *Profil des communautés culturelles*, Éditeur officiel du Québec, Tome 2, 1992.

Gouvernement du Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, *Répertoire des organismes des communautés culturelles*, Les Publications du Québec, 1990.

RAMIREZ, Bruno. *Les premiers italiens de Montréal, l'origine de la petite Italie du Québec*, Éditions Boréal-Express, Montréal, 1984, 136 p.

RENAUD, Jean, Alain CARPENTIER, Gisèle OUIMET et Catherine MONTGOMERY. *La première année d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989. Portraits d'un processus*, Département de sociologie de l'Université de Montréal et Institut québécois de recherche sur la culture, avril 1992, 77 p.

RUDIN, Ronald. *Histoire du Québec anglophone*, Institut québécois de recherche sur la culture, 1986, 330 p.

Associations et ressources

Association pour l'éducation interculturelle du Québec (APEIQ)
7400, Boulevard Saint-Laurent, bureau 530
Montréal
276-8883
Responsable : Diane Roy

Cette association organise des colloques, des soirées de formation sur la question de l'éducation interculturelle. Il y a aussi un centre de documentation que l'on peut consulter.

Institut interculturel de Montréal
4917, rue Saint-Urbain
Montréal
288-7229
Responsable : Kalpana Das

L'Institut interculturel de Montréal est un organisme de réflexion et d'action qui travaille à promouvoir la compréhension du pluralisme culturel, les relations interculturelles et le changement social. Cet organisme offre des sessions de formation, des services de documentation, et publie la revue *Horizons interculturels*.

Service interculturel collégial
Collège John Abbott
21 275, Lakeshore Road
Sainte-Anne-de-Bellevue
457-4730
Responsable : Karl Witchell

Le SIC est un regroupement de personnes dans les collèges, qui sont intéressées à l'éducation interculturelle. Cette association vise à faire circuler l'information entre les collèges et à offrir des activités de perfectionnement à ses membres.

Revue IMPRESSIONS
Collège de Saint-Laurent
825 Boulevard Sainte-Croix
Saint-Laurent
747-6521
Responsable : Louise Lefaivre

La revue *Impressions* est une revue interculturelle publiée par le Collège de Saint-Laurent et distribuée gratuitement aux individus qui en font la demande. Cette revue est publiée quatre fois par année; c'est une revue essentielle pour qui s'intéresse à la question de l'interculturel au collégial.

Annexe 1

GRILLE DE COMPORTEMENTS QUI ME CHOQUENT ET ME BOUSCULENT

Voici quelques indicateurs :

Lieu de l'événement :

Dans la classe _____

Dans les corridors _____

À la caféteria _____

À l'extérieur du collège, etc. _____

Le témoin :

Témoin direct de l'événement

ou du geste choquant _____

Témoin indirect, (avoir entendu dire, avoir lu) _____ _____

Le litige :

Les gestes? _____

Les paroles? (questions et répliques) _____

La langue? _____

La tenue vestimentaire? _____

Les pratiques alimentaires? _____

Les odeurs? _____

Les rapports de force? _____

La question des droits? _____

La question religieuse? _____

Le respect des consignes? _____

[En vous basant sur l'observation des coutumes, des traditions, des façons de faire et de penser de vos étudiants, décrivez, s'il y a lieu, quels sont les comportements que vous avez changés ou que vous aimeriez modifier.

Organisation du travail _____

Pratiques alimentaires _____

Notion du temps _____

Occupation de l'espace _____

Code de politesse (notion de respect) _____

Philosophie de vie (priorités, entraide) _____

Ouverture sur le monde _____

Autres _____

Source : Ginette Brochu et Édithe Gaudet, *Cours dispensé dans le cadre de PERFORMA*, 1991.

Annexe 2

EXERCICE DE DÉFINITION DES TERMES

Source : Christian Barrette, Édithe Gaudet et Denyse Lemay, *Interculturalisme et pratiques pédagogiques au collégial : une proposition de design pédagogique*, collèges de Bois-de-Boulogne et Ahuntsic, 1988, p. 166-167.

Reliez chacun des groupes sociaux au terme approprié.

TERMES	GROUPES SOCIAUX
ethnie	les Italiens de Montréal
communauté ethnique	les Amérindiens Cris du Québec
nation	les Haïtiens du Québec
minorité	les Québécois francophones
race	les Juifs de Toronto

EXERCICE DE DÉFINITION DES TERMES

Solutionnaire

Les *Italiens de Montréal*, les *Haïtiens du Québec* et les *Juifs de Toronto* sont des communautés ethniques; les Italiens viennent d'Italie, les Haïtiens d'Haïti et les Juifs du monde entier. Ce sont toutes trois des communautés ethniques au Canada même si les groupes d'appartenance connaissent des situations différentes. En effet, les Italiens et les Haïtiens sont aussi des nations puisqu'ils ont un territoire reconnu (Italie et Haïti), mais les Juifs ne sont pas exclusivement rattachés à Israël; les Juifs du monde entier ne constituent pas une nation mais ceux d'Israël en constituent une.
À aucun de ces cas ne s'applique le terme de race; le terme est impropre lorsqu'on parle de race juive ou de la race des Italiens. Les humains forment une seule espèce où, théoriquement, tous les individus peuvent se reproduire entre eux. Des traits physiques les différencient, tels la couleur de la peau, la longueur des membres, le groupe sanguin, mais ces différences physiques existent autant à l'intérieur d'une population humaine qu'entre des populations humaines différentes.

Les *Cris du Québec* sont une nation. Ils sont une des neuf nations amérindiennes du Québec : les Mohawks, les Montagnais, les Attikameks, les Micmacs, les Malécites, les Hurons, les Naskapis, les Cris et les Inuit. Avant l'arrivée des Européens en Amérique, les diverses nations amérindiennes avaient leur culture, leur histoire et leur territoire. Contrairement aux communautés ethniques, les nations amérindiennes, en tant que premières nations du Canada, réclament et peuvent réclamer des droits territoriaux. Ces droits territoriaux font l'objet de litiges juridiques. À ce titre, les nations amérindiennes sont également des minorités nationales.

Les Québécois francophones sont une nation : ils sont une ethnie qui a son territoire propre. Au sein du Canada, ils sont également une minorité nationale, en tant que minorité démographique et minorité politique. Au Canada, les Québécois sont une minorité nationale, les Canadiens français sont une minorité linguistique en Ontario, les Témoins de Jéhovah sont une minorité religieuse et les Tamouls sont une minorité ethnique.

Annexe 3

JEU DE RÔLE BaFa-BaFa

Description du jeu

Prévoir environ 3 heures pour le jeu et 2 animateurs.

1. Expliquer l'objectif général du jeu à l'ensemble du groupe : créer une situation de choc culturel
   Durée : 15 minutes

2. Diviser le groupe en deux sociétés : Alpha et Beta

3. Chaque groupe apprend les règlements de sa culture : les deux animateurs se séparent et chacun prend la charge d'une société.
   Durée : 30 minutes

4. Lorsque les règles sont bien comprises dans chacune des sociétés, on envoie un premier observateur. Son rôle est d'essayer de comprendre les règles de fonctionnement de l'autre société.
   Durée : 10 minutes

5. L'observateur revient dans sa culture et fait un rapport à ses collègues; l'objectif est d'acquérir le plus de connaisances de l'autre société.
   Durée : 10 minutes

6. Échanges de visiteurs : les deux groupes envoient à tour de rôle des membres de chacun des groupes; chacun de ces visiteurs fait tout pour entrer en communication avec les membres de l'autre groupe. Chaque visiteur fait un rapport d'observation lorsqu'il revient dans son groupe.
   Durée : chaque échange dure environ 10 minutes

7. Retour avec l'ensemble du groupe et discussion et analyse.
   Durée : prévoir au moins 30 minutes

Source : Gary Shirts, *A cross cultural simulation*, San Diego, 1977.

TABLEAU SYNTHÈSE BaFa-BaFa

Consignes : avant de faire l'analyse du jeu BaFa-BaFa, les participants et participantes sont invités à remplir ce tableau synthèse

	ALPHA	BETA	RESSEMBLANCES/ DIFFÉRENCES	EXEMPLE DE COMPORTEMENTS
VALEURS DE BASE				
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
CODES DE COMMUNICATION VERBALE				
1.				
CODES DE COMMUNICATION NON VERBALE				
LANGAGE DU CORPS				
1.				
2.				
3.				
NOTION DE TEMPS				
1.				
2.				
TERRITORIALITÉ				
1.				
PROXÉMIE				
1.				
2.				
IDENTITÉ				
1.				

Tableau synthèse : solutionnaire

	ALPHA	BETA	RESSEMBLANCES	DIFFÉRENCES	EXEMPLE DE COMPORTEMENTS
VALEURS DE BASE					
1.	collectivisme	individualisme		x	
2.	plaisir	travail		x	
3.	détachement	matérialisme		x	
4.	coopération	compétition		x	
5.	orientation vers le passé	orientation vers le futur		x	
6.	simplicité	formalisme		x	
7.	«être»	«avoir-action»		x	
8.	organisation sociale: âge, respect des vieillards	pas de hiérarchie		x	
9.	sexe : protection des F par les H patriarciat	égalité entre les sexes		x	
10.	famille : notion très importante	aucune importance		x	
CODES DE COMMUNICATION VERBALE					
1.	plaisir de se parler	langage complexe : couleur, chiffre, initiales		x	
CODES DE COMMUNICATION NON VERBALE					
LANGAGE DU CORPS					
1.	expression faciale	expression faciale		x	
2.	contact visuel	contact visuel		x	
3.	gestes codes : affectifs	gestes codes : non affectifs		x	
NOTION DE TEMPS					
1.	détendue	rapidité		x	
TERRITORIALITÉ					
1.	conception de l'autre	conception de l'autre			
PROXÉMIE					
1.	espace privé : aimer se toucher	espace public : échange commercial		x	
2.	rapport intimiste : affectivité soutenue	rapport fonctionnel: aucune expression		x	
IDENTITÉ					
1.	ethnocentrisme	ethnocentrisme		x	

RÈGLEMENTS DE LA CULTURE ALPHA

Vous êtes membres de la culture ALPHA. Les ALPHA aiment rire, se toucher les uns les autres, parler et raconter des histoires. En fait, comme ALPHA, votre but dans la vie, c'est d'être bien avec les autres ALPHA à l'intérieur des règlements de la culture ALPHA.

Les personnes vivant au sein de la culture ALPHA ont une attitude amicale et détendue. Les membres du groupe ALPHA respectent et honorent les vieillards. Les femmes appartiennent aux hommes du groupe et aucun étranger ne peut les approcher à moins d'avoir obtenu une permission du patriarche du groupe. Si cette permission n'est pas obtenue, c'est la virilité de tous les membres de ce groupe qui est attaquée.

Quelques règles à retenir :

1- Lorsque vous vous approchez d'un autre ALPHA, vous le saluez et vous le touchez, par exemple, par une accolade ou une tape dans le dos.

Les ALPHA aiment se toucher les uns les autres et être touchés par les autres. On peut toujours toucher un autre ALPHA sans avoir à s'excuser.

2- Si vous ne vous touchez pas, vous devriez au moins rester très près de l'autre.

Si un ALPHA se tient trop loin pendant qu'il parle à un autre ALPHA, ça pourrait être interprété comme «je ne t'aime pas». Se serrer la main, par exemple, est un geste inacceptable, parce que ça maintient les gens à distance. Mais si vous serrez la main de quelqu'un en lui faisant une accolade, alors cela peut être acceptable. Mais une poignée de main ordinaire est une terrible insulte.

3- Après une transaction avec un autre membre ALPHA, vous discutez particulièrement des réalisations et des coutumes de votre grand-père, de votre père et des enfants mâles de votre famille. Si vous ne savez pas grand chose de votre grand-père ou de votre père, il est permis d'inventer des détails.

Sortez les cartes Blimmer, Tibber et Stipper.

4- La principale transaction dans laquelle les membres du groupe sont engagés est la suivante :
- Chacune des personnes reçoit trois fiches : un Blimmer, un Tibber et un Stipper.
- Chaque personne aura également cinq jetons et une fiche ALPHA.

LE «PAIRAGE DU CHEF»

La partie se joue avec les Blimmer et les Tibber seulement. Le Stipper est réservé pour des situations spéciales que nous expliquerons plus loin.

4.1 Une personne assume le rôle de leader et commence la partie en mettant, de façon répétitive, le dessus des 2 cartes, soit un Blimmer et un Tibber, sur le dessus de l'autre.
4.2 Ce brassage doit être fait 5 ou 6 fois.
4.3 Quand le leader arrête de brasser les cartes, alors chaque personne expose ses cartes du dessus.
4.4 Si la carte d'une personne est la même que celle du leader, alors le leader doit donner à cette personne un jeton.
4.5 Si la carte de la personne ne correspond pas avec celle du leader, alors elle doit donner un jeton au leader.
4.6 Si un homme et une femme jouent la partie ensemble, l'homme est toujours le chef (leader).
4.7 Si le patriarche joue une partie, il est toujours le chef et gagne, indépendamment des cartes jouées. La partie peut être jouée avec deux, trois ou plusieurs personnes. Les règles sont les mêmes. Si une troisième personne réussit à pairer avec le chef, elle devrait gagner un jeton du chef. Et si personne ne paire le chef, celui-ci devrait collecter 3 jetons.

Même si vous vouliez gagner le plus de jetons possible, rappelez-vous qu'il est beaucoup plus important d'avoir du plaisir à jouer que de gagner.

Sortez les cartes Stipper.

Les cartes Stipper sont de la même grandeur et de la même forme que les Blimmer et les Tibber, mais elles ont un objectif complètement différent.

5- Lorsque vous voulez insulter une autre personne, vous lui donnez un Stipper, en le montrant à la personne que vous voulez insulter, ou en incluant les Stipper comme une des cartes de la partie.

6- Après la partie, vous devez vous attarder et parler avec vos collègues. Sinon, cela pourrait vouloir dire que vous n'avez utilisé vos collègues ALPHA que pour gagner des jetons. À ce moment, cependant, plutôt que de parler des membres mâles de votre famille, vous essayez de trouver des champs d'intérêts communs comme les sports, les films, la politique, etc.

Il est très important de ne pas parler des règles de la culture Alpha ou de la partie Alpha. Vous devriez aussi vous tenir ensembletrès près les uns des autres et vous toucher le plus possible.

Démonstration de l'échange des cartes Alpha

7- Après chaque partie de pairage, vous signez les cartes des autres ALPHA avec vos initiales, si vous sentez que ces personnes obéissent aux règles de la culture ALPHA.

Un ALPHA te sent bien quand il a des cartes pleines de signatures.

8- Si vous trouvez qu'un des membres n'obéit pas aux règles de la culture, alors vous devrez utiliser 3 chiffres comme signature.

Ces chiffres servent d'avertissement aux autres ALPHA à l'effet que la personne portant les cartes numérotées n'a pas respecté la façon de vivre de la culture ALPHA.

9- Pour inviter une personne dans votre conversation, vous touchez la personne sur l'épaule.
La coutume veutqu'on donne à cette personne un certain temps avant de l'inviter dans la conversation en la touchant de la main. Cette attente lui donne l'occasion de comprendre l'objet de la conversation avant de s'y joindre. Naturellement, il est très impoli d'entrer directement dans une conversation sans d'abord avoir été invité.

10- Il n'est pas admis d'inviter une personne à se joindre à une conversation sans lui donner le temps nécessaire pour comprendre la conversation.

La structure sociale de la culture ALPHA est basée sur les facteurs suivants : se saluer, parler des individus mâles de la famille avec beaucoup de détails, jouer la partie de pairage, parler de choses d'intérêts mutuels, signer des cartes et aller vers les autres ALPHA. À tout moment et dans n'importe quelle transaction, vous demeurez vraiment très près les uns des autres et vous vous touchez le plus possible.

11- Vous avez besoin d'une personne qui jouera le rôle du patriarche. De préférence, il devrait être le doyen mâle du groupe. Choisissez le patriarche maintenant. Il s'assoit dans le cercle des honneurs.

12- Le patriarche signe les cartes ALPHA de tous les membres : il confirme que tous les membres du groupe appartiennent à la culture ALPHA.

LE PATRIARCHE

a) est traité avec respect;
b) gagne toujours quand il joue la partie «pairer le chef», sans tenir compte des cartes qu'il tire;
c) accueille les nouveaux membres en signant les cartes des ALPHA avec ses initiales;
d) veille au bien-être des femmes ALPHA. Si un homme qui n'a pas sa carte signée par le patriarche approcheune femme ALPHA, le patriarche peut demander à un autre homme ALPHA d'exiger que l'étranger contrevenant quitte la place.

13- Les membres ALPHA sont amicaux avec tous les visiteurs qui obéissent aux règles de leur culture. Mais les visiteurs qui :

- se joignent à la conversation sans avoir été invités par un toucher de la main,
- se tiennent loin lorsqu'ils parlent aux autres,
- commencent à jouer la partie sans d'abord s'adresser aux hommes les plus âgés,
- sont trop avides de gagner des jetons,
- vont d'une personne à l'autre lorsque la partie est finie sans continuer la conversation (sur des sujets n'ayant pas rapport avec la partie),
- approchent les femmes ALPHA sans avoir eu la permission du patriarche,

constituent une menace pour les valeurs de la culture ALPHA.

14- Il y a plusieurs règlements qui assurent que les habitudes et les attitudes des étrangers ne changeront pas la manière de vivre des ALPHA.

15- Le plus important est d'identifier les étrangers par rapport aux autres ALPHA. Lorsqu'ils commettent une insulte contre les valeurs des ALPHA, demandez-leur leur carte ALPHA immédiatement; apposez 3 chiffres et remettez-la-leur.

Lorsqu'ils seront présentés aux autres ALPHA, ceux-ci sauront immédiatement que ces personnes ne respectent pas la culture ALPHA.

16- Il est aussi très important qu'ils ne soient pas récompensés lorsqu'ils violent les règles de la culture ALPHA.

17- S'ils se joignent à la conversation sans en être invités, continuez la conversation comme s'ils n'étaient pas là. Cela peut être difficile s'ils insistent; mais plus ils insistent, plus ils violent l'essence même de la culture ALPHA, et plus ils doivent être ignorés.

18- S'ils essaient de jouer la partie sans d'abord se toucher ou parler des membres mâles de leur famille, incluez la car e Stipper comme une des cartes à jouer et assurez-vous qu'elle est exposée quand vous retournerez la carte. Ils ne sauront pas que vous les avez insultés, mais tous les autres ALPHA qui sont à proximité le sauront.

19- Si une femme s'approche d'un homme ALPHA, vous devez ignorer sa présence.
Lorsque des hommes s'approchent des femmes Alpha, on doit demander à ces hommes de s'en aller sans leur donner d'explications.
La conversation pourrait se dérouler comme suit:

- «Je suis désolé mais nous vous demandons de partir maintenant».
- «Pourquoi, je veux rester».
- «Je suis désolé. Vous devez partir».

Avant de commencer à jouer, rappelez-vous que les visiteurs venant des autres cultures doivent apprendre les valeurs et les coutumes des ALPHA par observation, essais et erreurs. Il est important que vous ne parliez pas des règles en leur présence ou que vous ne répondiez pas aux questions au sujet des règlements. Commencez à jouer.

RÈGLEMENTS DE LA CULTURE BETA

Vous êtes membres de la culture BETA. Dans la culture BETA, l'important est d'être un négociant efficace. L'objectif principal est d'obtenir le plus de points possible en échangeant des cartes avec des membres de votre culture.

Quelques règles à retenir :

1- Chacun de vous reçoit 10 cartes d'échange. Notez que les cartes viennent en 6 couleurs : blanc, bleu, vert, jaune, rose et orange.

2- Sur chaque carte il y a plusieurs chiffres. Les chiffres importants sont ceux qui sont disposés dans les coins des cartes. Notez que les coins des cartes sont numérotés de 1 à 7.

3- Vous devez collectionner 7 cartes (de 1 à 7) dans une couleur de votre choix; c'est un peu comme une «straight flush» au poker; chaque carte dans la série vaut 10 points.

Par exemple, il y a 7 cartes bleues. Une a le numéro 1 dans les coins, une autre a le numéro 2, une autre 3 et ainsi de suite 4, 5, 6 et 7. Combien vaut cette série de cartes? Si vous dites 10 points pour chaque carte ou 70 points pour la série, vous avez raison.

Par exemple, prenons 3 cartes. Une bleue avec le chiffre 1, une bleue 6 et une jaune 7. Combien cela vaut-il ? Rien. Pourquoi ? Parce qu'elles ne forment pas une séquence et elles ne sont pas de la même couleur.

4- Pour gagner des points, il faut échanger, échanger, échanger jusqu'à ce que vous ayez 7 cartes de la même couleur avec les chiffres 1 à 7 dans les coins.

La personne qui devient le meilleur échangeur est celle qui peut collectionner le plus de séries de 7 cartes dans chacune des 6 couleurs.

5- La procédure à suivre pour échanger est la même que dans n'importe quelle situation d'échange : vous demandez aux gens de vous donner les cartes que vous voulez et vous leur en offrez d'autres en retour.

Par exemple, vous dites à une personne : «je veux un bleu 3» pendant que vous montrez un jaune 7, voulant dire «je suis prêt à vous donner ce jaune 7 si vous me donnez un bleu 3».

6- Ils peuvent accepter l'offre et, dans ce cas, vous pouvez échanger des cartes; ils peuvent aussi faire une contre-offre en répondant non et en vous demandant une carte en échange de celle qu'ils vous montrent.

Tous les échanges sont faits dans le langage BETA.

7- C'est un langage qui semble complexe lorsqu'on l'entend pour la première fois, mais qui est somme toute assez simple quand il est bien compris. Il y a seulement 13 mots dans cette langue : 6 pour les couleurs et 7 pour les chiffres. Ce vocabulaire limité assure que toutes les conversations seront confinées à la tâche la plus importante : les échanges.

On indique les couleurs en disant les deux premières lettres et en ajoutant une voyelle. Par exemple:

Vert	Vea
Bleu	Blea
Blanc	Bla
Jaune	Jaa
Orange	Ora
Rose	Roa

Blea signifie bleu en langage BETA. Essayez de deviner ce que Vea veut dire ? Si vous avez dit Vert, vous avez raison. Que veut dire Bla? blanc. En d'autres mots, pour dire une couleur vous additionnez la voyelle «a» aux deux premières lettres de la couleur.

8- Les chiffres sont identiques excepté que vous utilisez deux de vos initiales plutôt que les deux premières de la couleur.

Mon nom est Ginette Brochu (GB). Ga est la façon que j'ai choisie de dire 1.Pour dire le chiffre 2, je répète GaBa.

9- Pour dire le chiffre 3, je répète la première syllabe ou GaBa Ga. Que veut dire GaBa GaBa? =4, parce que je dis 4 syllabes. 5 c'est GaBa GaBa Ga, etc.

Essayez avec Margaret Truman ou Joseph Smith.

10- Vous trouverez ci-dessous un exemple d'une personne dont les initiales sont BF. Voici comment elle exprimerait les chiffres de 1 à 7.

un	Ba
deux	BaFa
trois	BaFa Ba
quatre	BaFa BaFa
cinq	BaFa BaFa Ba
six	BaFa BaFa BaFa
sept	BaFa BaFa BaFa Ba

11- Dans la culture BETA c'est une preuve de stupidité que de compter sur ses doigts.

12- Il y a des gestes à connaître dans le langage d'échange de la culture BETA.

Ce langage est le suivant :

- «oui» ou acceptation se fait comprendre en portant le menton à la poitrine.
- «non» se fait comprendre en levant les deux coudes, les mains pendant sur les côtés. Plus les coudes sont hauts, plus la négation est violente.
- «répétez ce que vous venez de dire» s'exprime en déplaçant le poing d'avant en arrière en avant du corps, à la hauteur de la taille à peu près, le pouce est parallèle au sol.
- si une personne désire plus qu'une fiche, elle le montre en déplaçant son poing fermé de la tête à l'épaule autant de fois qu'elle désire de fiches.

13- Il faut toujours mentionner les couleurs en premier, les chiffres ensuite.

14- Les fiches offertes à l'échange sont tenues de façon à permettre à l'autre personne de voir les chiffres qui y sont inscrits.

15- Il faut que les deux personnes voulant effectuer un échange clignent des yeux trois fois, en se regardant de façon franche, et sans sourire.

Ces symboles signifient que chacun reconnaît que l'autre est un membre de la communauté de marchandage et qu'il essaiera de marchander au maximum mais sans tricher. S'il n'y a pas d'échange de clins d'oeil, cela signifie que la personne ne fait pas partie du groupe.

16- C'est une insulte que d'engager une transaction avec une personne dans une langue autre que celle de la culture BETA, sur le territoire BETA. Ne jamais effectuer d'échange en français ou en anglais. Si des étrangers vous demandent de parler français, évitez-les. Si ces étrangers ne peuvent pas parler BETA, vous pouvez communiquer avec eux par signes, mais jamais en français.

17- Tous les échanges se font dans la position debout.

Commencez à jouer.

NE PAS OUBLIER QUE CES RÈGLEMENTS NE PEUVENT ÊTRE DIVULGUÉS AUX ÉTRANGERS.

Pour les membres du groupe ALPHA:

1. Pour les membres du groupe ALPHA, la société BETA est la société d'accueil. Identifiez les difficultés que vous avez rencontrées lorsque vous vous êtes rendus chez la société BETA. Quelles sont les solutions que vous avez envisagées?

2. Expliquez en quoi consistent les règles et les valeurs de la culture ALPHA.

3. Expliquez en quoi consistent les règles et les valeurs de la culture BETA.

Aux membres des deux cultures : quelle est la culture au sein de laquelle vous aimeriez vivre, et pourquoi?

BAFA-BAFA
DISCUSSION ET ANALYSE

Pour les membres du groupe BETA:

1. Pour les membres du groupe BETA, la société ALPHA est la société d'accueil. Identifiez les difficultés que vous avez rencontrées lorsque vous vous êtes rendus chez la société ALPHA. Quelles sont les solutions que vous avez envisagées?

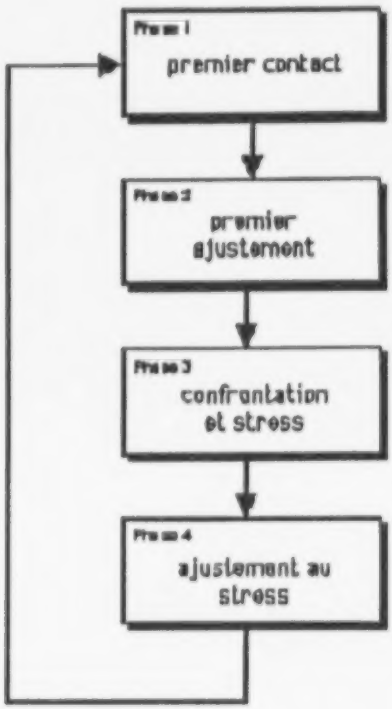
2. Expliquez en quoi consistent les règles et les valeurs de la culture BETA.

3. Expliquez en quoi consistent les règles et les valeurs de la culture ALPHA.

Aux membres des deux cultures : quelle est la culture au sein de laquelle vous aimeriez vivre, et pourquoi?

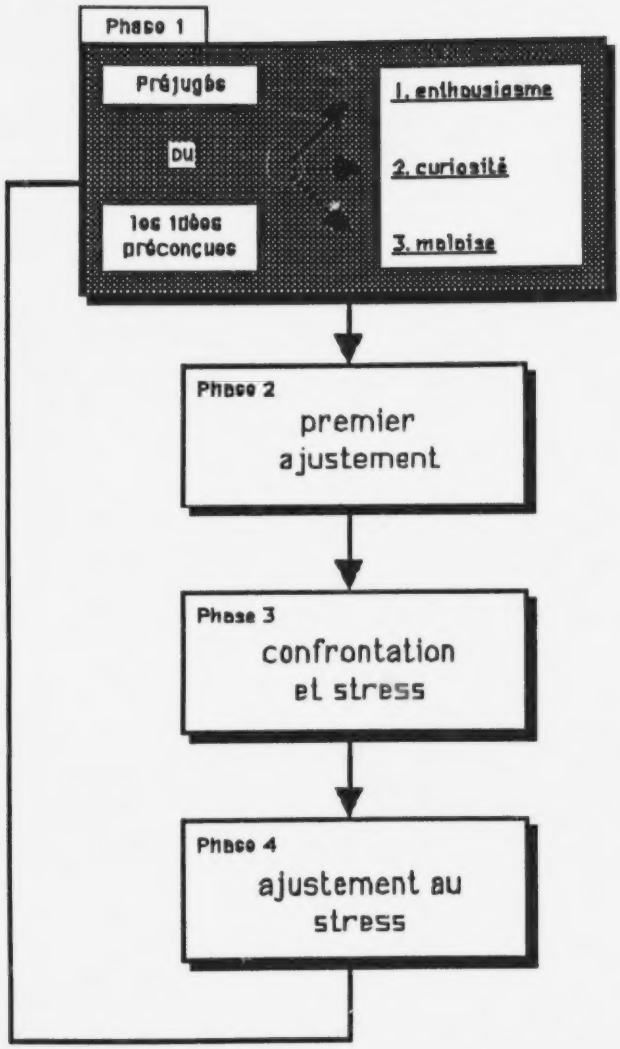
Annexe 4

MODÈLE D'ANALYSE D'UN CHOC CULTUREL

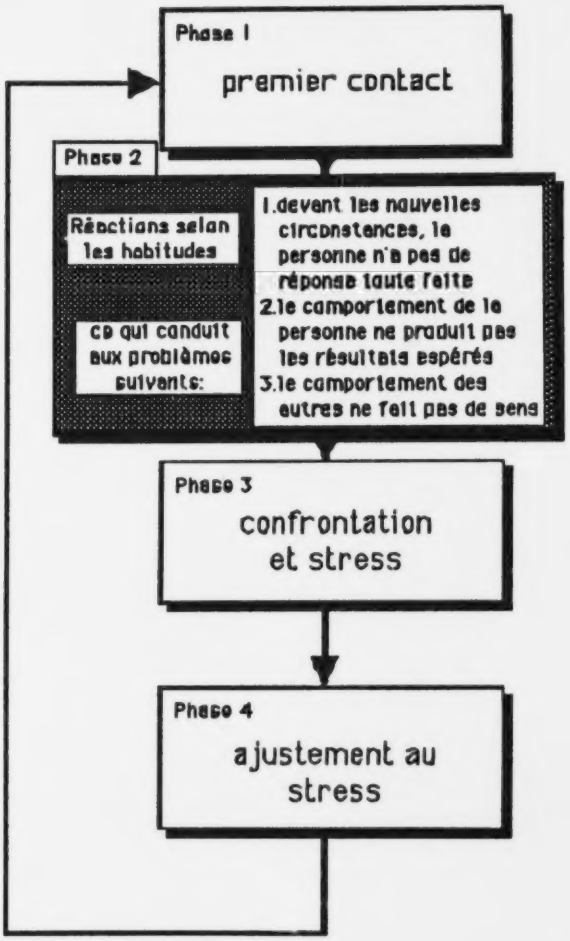


Source : Pierre Casse, *Training for the cross-cultural mind*, SIETAR, 2e édition, Washington, 1981

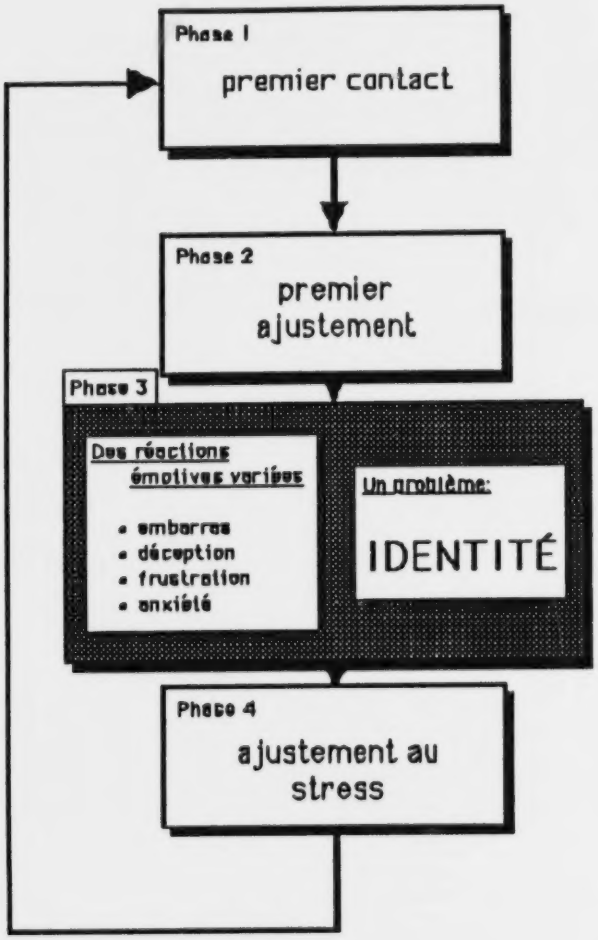
1re phase : premier contact



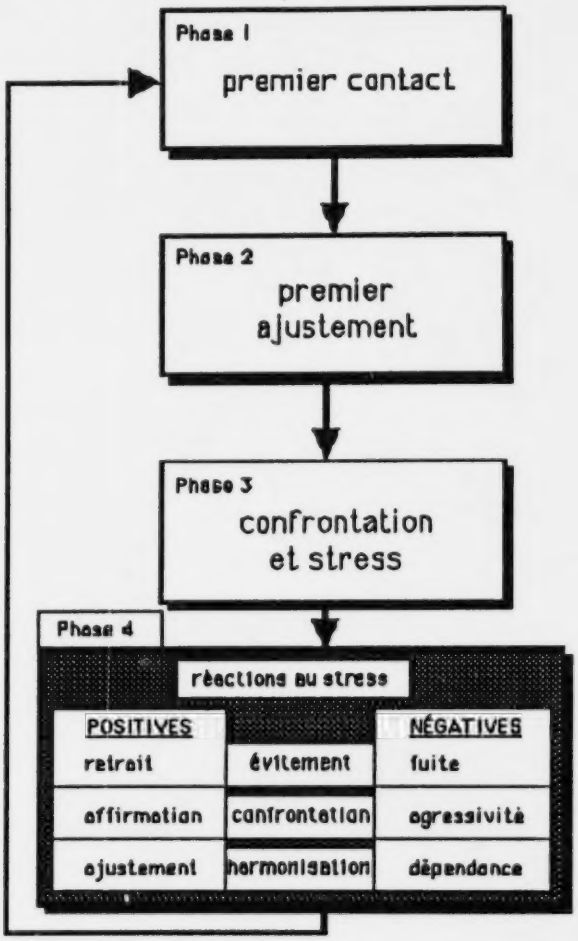
2e phase : premier ajustement



3e phase : confrontation et stress



4e phase : ajustement au stress



Annexe 5

EXERCICE SUR LES NOMS

Le nom est important, car il est une clé de l'identité. L'identification est d'ailleurs une activité courante dans le travail de tout intervenant social. Le simple nom d'une personne peut nous donner beaucoup d'informations sur elle : le sexe (par le prénom, mais aussi par le nom), le type de relations qui lient les personnes (diminutif, marque de respect), la profession (Dr, maître, professeur), la région d'un pays, la religion évidemment et même la date de naissance.

Objectifs de l'exercice:

1. Porter respect à la personne, car le nom est le premier élément de l'identité.
2. Apprendre à vérifier le message de l'autre.
3. Enregistrer correctement une identité en ne confondant pas nom et prénom.
4. Comprendre qu'il y a des règles génériques pour déceler l'origine nationale ou ethnique, le sexe ou la religion de la personne à partir de son nom.

Exemples :

Macrisopoulos Panagiota
Ibrahima Fall
Agniezka Wijatkowski
Pham Van Tran
Gerardo Lopez Nunez
Louis Dieuquifait
Mohan Das Gandhi
Fetnat Nyrabizeymana
Monique Chang
Kambale Nyarugwe Joseph
Ali ibn Cheikh
Marie-Michèle Tranchemontagne-Delarosebil

EXPLICATIONS

Panagiota MACRISOPOULOS
prénom féminin et nom d'origine grecque; POULOS veut dire «fils de» comme «son» dans JOHNSON.

Ibrahima FALL
prénom féminin musulman (Ibrahim=Abraham); le nom sénégalais se prononce à la française.

Agniezka WIJATKOWSKI
prénom féminin et nom polonais. Le nom de la femme en polonais se termine habituellement par A et le nom de l'homme par I. Mais on pourrait aussi avoir un nom se terminant en I (si elle prend le nom de son mari)

PHAM Van Tran
PHAM : nom vietnamien; on dira M.Tran (prénom) et non M. PHAM. Van, qui signifie «désir de succès» est le nom médian.

Gerardo LOPEZ NUNEZ
personne d'origine latino-américaine ou espagnole; le nom composé compre»d celui du père (LOPEZ) et celui de la mère (NUNEZ). Le n se prononce «gn»; le «ez" veut dire «fils de». La soeur de Gerardo portera le nom LOPEZ «de» RIVIERA si elle marie un homme qui s'appelle RIVIERA (le «de» indique son statut matrimonial)

Dieuquifait LOUIS
plusieurs noms haïtiens sont à l'origine des prénoms (Paul, Aristide, Pierre...); il s'agit probablement d'un héritage de l'esclavagisme (le prénom du maître étant devenu le nom de l'affranchi).

Mohan Das GANDHI
Mohan est un prénom masculin; à l'origine, le nom complémentaire (Das) était d'abord choisi comme marque de respect chez les castes supérieures de l'Inde; le nom de famille (Gandhi) permet de savoir à quelle division de caste appartient la personne. Par exemple, Gandhi se réfère à la caste des Bhramines qui est une caste supérieure.

Fetnat NYRABIZEYMANA
nom d'origine rwandaise d'une personne née le 14 juillet (fête nationale des Français, «FET NAT» sur les calendriers). Dans certaines régions d'Afrique, le prénom est choisi en fonction du jour de la semaine.

Monique CHANG
personne d'origine chinoise dont le prénom peut indiquer l'appartenance à une religion chrétienne ou une influence occidentale par la mère, par exemple.

KAMBALE Nyarugwe Joseph
personne d'origine zaïroise. Le nom est au début; suit le prénom adopté en vertu de la politique de l'authenticité du régime Mobutu. Dans la pratique, on revient de plus en plus à l'usage -qui avait été délaissé- du prénom chrétien ou occidental. Celui-ci peut être le plus courant sans nécessairement paraître sur les papiers officiels.

Ali ibn Cheikh
traditionnellement dans la culture arabo-musulmane (et encore au Proche-Orient), le prénom musulman (Ali) est suivi de «fils de» + le prénom du père (ibn Cheikh) Avec l'influence du colonialisme occidental, l'expression «ibn» est disparue et le prénom du père est devenu le nom : ainsi Mohamed, Daoud (David)...peuvent être nom ou prénom.

Marie-Michèle TRANCHEMONTAGNE-DELAROSEBIL
prénom composé à la mode au Québec suivi du nom de la mère et de celui du père (gaspésien).

Source : Emploi et immigration Canada, *Le système d'attribution des noms.*

Annexe 6

UN RÉCIT DE VIE... AUTREMENT

Mise en garde : cet exercice essaie de mesurer le degré d'adaptation ou d'intégration des immigrants. Il faut être conscient du fait que, dans nos classes, nous pouvons avoir des étudiants et des étudiantes qui viennent d'arriver au Québec, mais nous pouvons aussi avoir des étudiants qui sont au Québec depuis fort longtemps, ou qui sont nés ici. Il ne faut pas se fier à la couleur, à l'apparence ou au nom de la personne.
Souvent, **l'appropriation de la langue,** orale ou écrite, est un bon indice du moment d'arrivée au Québec.

Objectifs

Acquérir des connaissances sur les conditions de vie des immigrants.
Comprendre les mécanismes de la migration.
Identifier les principaux changements qu'ont à subir les immigrants qui s'intègrent à une nouvelle société.

Description du travail

Il s'agit d'aller chercher des informations auprès des étudiants et des étudiantes issus d'une communauté ethnique. Le professeur rencontre les étudiants, leur pose des questions qu'il a développées à partir des thèmes proposés. Le professeur fait le bilan et l'analyse de l'histoire de l'immigration et des récits de vie rapportés par les étudiants et les étudiantes. Le professeur essaie de relier l'histoire de chacun de ces individus avec l'histoire de l'économie et des législations canadiennes et québécoises. Le professeur peut se servir de ce travail pour expliquer aux étudiants comment le Canada et le Québec ont constamment ajusté, par des législations précises, l'entrée d'immigrants à l'économie du pays et aux besoins de main-d'oeuvre.

Source : Christian Barrette, Édithe Gaudet et Denyse Lemay, *Interculturalisme et pratiques pédagogiques : une proposition de design pédagogique*, collèges Ahuntsic et de Bois-de-Boulogne, 1988.

GRILLE D'ENTREVUE

1. Données factuelles : fiche technique

Nom
Âge
Sexe
Pays de naissance
Langues parlées
Religion

2. Histoire de l'arrivée au Canada ou au Québec

Date d'arrivée

Admission selon catégories : réunification familiale, indépendant, réfugié

Les premières semaines : installation

Travail
Logement
Langue
Difficultés rencontrées
Adaptation (choc culturel)

3. Histoire actuelle

Occupation de la personne : études, travail, chômage
Occupation des autres membres de la famille
Lieu de résidence
Changements survenus au sein de la famille ou chez la personne interviewée
Projets d'avenir

4. Relations avec le pays d'accueil

Différences et ressemblances entre la culture du pays d'accueil et celle du pays d'origine
Valeurs religieuses, morales, éducatives, familiales, politiques
Critique positive et négative du pays d'accueil
Apport au pays d'accueil et apport du pays d'accueil

Annexe 7

GRILLE DE MOBILITÉ SOCIOCULTURELLE

L'utilisation d'une grille de mobilité socioculturelle permet de mieux connaître l'origine ethnique et régionale des étudiants et étudiantes. Cet outil pédagogique facilite aussi un premier contact avec les étudiants; leur propre expérience d'immigration ou de mobilité géographique permet au professeur de les rejoindre sur le plan affectif, de les faire parler d'eux et de leur famille. C'est bien sûr, un **exercice de premier contact**, mais c'est aussi une façon enrichissante pour le professeur et les étudiants de découvrir des histoires de famille, des récits de vie, des parcelles de vie.

Cet exercice permet aussi de sortir de l'anonymat d'une classe ou d'un collège : pouvoir parler de soi, des membres de sa famille, percevoir l'intérêt des autres, c'est aussi intéressant.

Objectifs

1. Permettre un premier contact entre les étudiants et le professeur.
2. Favoriser la connaissance des étudiants et des étudiantes entre eux.
3. Permettre aux étudiants de présenter leur origine et celle de leur famille.
4. Identifier les différences et les ressemblances entre les expériences de mobilité géographique et sociale, tant à l'intérieur d'un pays que d'un pays à l'autre, de chacune des familles des étudiants.

Consignes

L'étudiant et l'étudiante reçoit un modèle type d'une grille de mobilité socioculturelle qu'il remplit à partir des trois générations de sa propre famille. Il y a sept personnages en tout : grand-père paternel, grand-mère paternelle, grand-père maternel, grand-mère maternelle, père, mère, étudiant ou étudiante.
Pour chaque personnage, le professeur demande aux étudiants d'identifier:

1a. le lieu de naissance
1b. le lieu de résidence actuel

Le lieu de naissance permet une classification selon les pays ou les régions de naissance de chaque membre de la famille. Le lieu de résidence actuel permet de situer la mobilité géographique intergénérationnelle de chaque famille.

2a. la langue maternelle
2b. les langues parlées

Les informations sur la langue maternelle et les langues parlées permettent d'observer le degré d'intégration de chaque personnage de la famille à la société d'accueil. De plus, ces informations sur la connaissance de la langue maternelle et des langues parlées de ses étudiants permettent au professeur d'avoir une première évaluation de leur niveau de connaissance de la langue française.

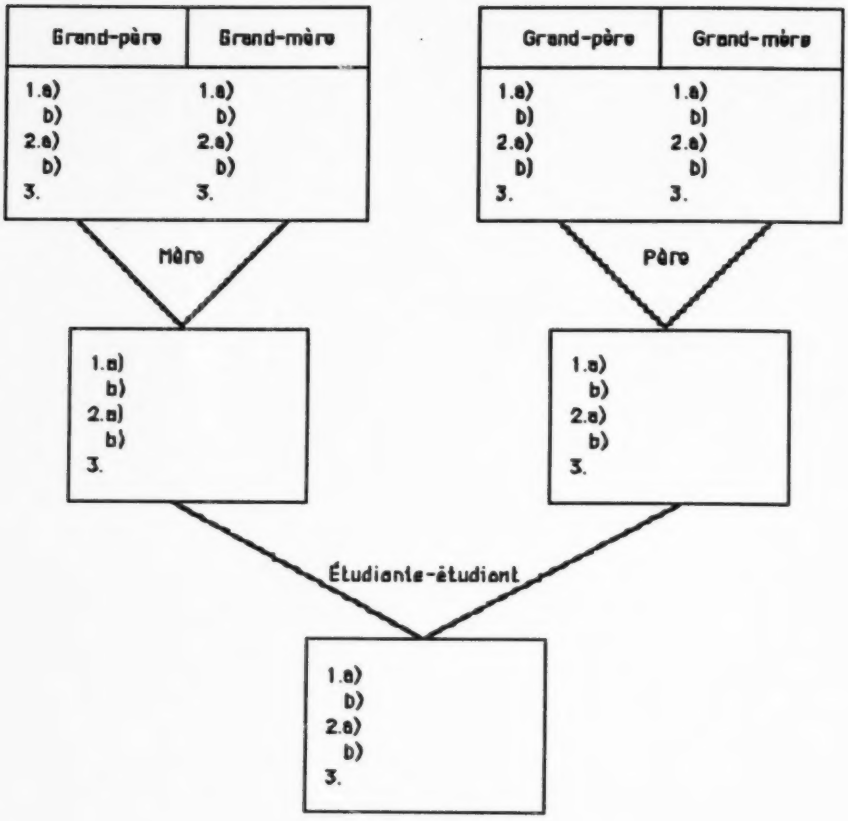
3. l'occupation

Les informations sur l'occupation nous permettent d'observer la mobilité sociale intragénérationnelle et intergénérationnelle. Elles permettent aussi d'approfondir les motifs d'immigration, de déménagement, de changement de région.

Le professeur peut ajouter d'autres informations, comme la religion par exemple. Il demande à chacun de ses étudiants de se présenter devant le reste de la classe, de se raconter à partir de l'histoire de sa famille. Il peut aussi relier la petite histoire de chacun et chacune à l'immigration et à l'histoire économique et sociale du Canada et du Québec.

Source : Christian Barrette, Édithe Gaudet et Denyse Lemay, *Interculturalisme et pratiques pédagogiques au collégial : proposition de design pédagogique*, collèges Ahuntsic et de Bois-de-Boulogne, 1988.

GRILLE DE MOBILITÉ SOCIOCULTURELLE



Annexe 8

SE RENSEIGNER SUR LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES D'AUTRES ETHNIES

La recherche d'informations... mais par où commencer ?

Mise en garde : l'activité n'est pas de décrire une culture, mais plutôt de trouver des éléments utiles à la compréhension des gens d'autres cultures. Ce n'est surtout pas un exercice de généralisation.

À vérifier dès le début de la session : informations sur la connaissance de la langue française.

À vérifier au besoin : si l'étudiant présente un comportement particulier en classe (par exemple des absences répétées, un manque de ponctualité), le professeur pourra vérifier auprès de l'étudiant des éléments contenus dans les thèmes suivants:

1. Le système scolaire dans le pays d'origine
2. La langue parlée et la langue écrite
3. La culture dans le pays d'origine
4. Les conditions de vie au Québec
5. La vision du monde

1. LE SYSTÈME SCOLAIRE DANS LE PAYS D'ORIGINE

Questions à se poser :

- Quel est le niveau de scolarisation de l'étudiant ou de l'étudiante?
- Quelle est la motivation de l'étudiant?
- Quelle est la pression du réseau familial?

Les valeurs véhiculées à l'école :

- Quelles sont les attitudes face à l'autorité?
- Quel est le rôle des membres de la famille face à l'école?
- L'école est-elle perçue comme un véhicule d'ascension sociale?

Les méthodes pédagogiques :

- Le professeur est-il l'autorité absolue?
- Quel est le type d'échange avec les professeurs?
- Quel est le type d'évaluation le plus souvent retenu?
  - sa capacité de reproduire la pensée du professeur?
  - sa capacité de critique et de discussion?
- Le savoir doit-il être pratique, concret, abstrait?
- L'étudiant a-t-il l'habitude des bibliothèques, des laboratoires?
- Comment vit-il la compétition scolaire?
- Quelles valeurs donne-t-il au travail en groupe, au travail individuel?
- Quelle valeur donne-t-on au plagiat (prolongement du travail en groupe) ?

2. LA LANGUE PARLÉE ET LA LANGUE ÉCRITE

- Quelle est la langue parlée du pays d'origine ?
- Quels sont les problèmes au niveau de la langue ?
  - expression orale?
  - écriture?
  - lecture?
  - compréhension logique?

3. LA CULTURE DANS LE PAYS D'ORIGINE

- S'informer sur certains traits culturels.
- Mieux connaître l'univers culturel du pays : la langue, la famille, le rôle de la femme, la religion, l'autorité de l'adulte, de l'aîné, du père, l'importance du vêtement, les règles de politesse,etc.
- Le maintien des valeurs traditionnelles à la maison
- L'importance du système «D»; la force des réseaux d'entraide
- La pensée magique qui soutient le quotidien scolaire : les travaux,les retards, les examens, les réussites, les échecs.

4. LES CONDITIONS DE VIE AU QUÉBEC

- Connaître les raisons du départ du pays d'origine : plus grande sécurité, travail plus valorisant, devenir prospère, connaître une meilleure qualité de vie, vivre dans une société démocratique, rejoindre la famille dans le pays d'accueil, etc.
- Connaître la composition de la famille : quels sont les membres de la famille établis au Québec? quels liens l'étudiant entretient-il avec les membres de sa famille ?
- Connaître les conditions de vie au Québec : travail du père, de la mère, de l'étudiant, les conditions de logement, les difficultés d'adaptation.
- La famille est-elle le soutien financier des membres de la famille restés au pays?

5. LA VISION DU MONDE

Dans cette partie de la recherche d'informations, il est impossible de fonctionner par questions et réponses, puisque la vision du monde est une façon, propre aux membres d'une culture, de définir la réalité, de la percevoir et de la comprendre.

Des personnes de cultures différentes peuvent avoir des interprétations différentes d'un même comportement; ce qui est perçu comme important varie selon les cultures.

> «La perception de l'espace et du temps sont des vecteurs fondamentaux des visions du monde et il est toujours étonnant de constater que des supposées données naturelles (le temps, l'espace, les couleurs, les odeurs, etc.) sont perçues et organisées mentalement de façon différente selon les cultures».

Christian Barrette, Édithe Gaudet et Denyse Lemay, *Interculturalisme et pratiques pédagogiques au collégial*, collèges Ahuntsic et de Bois-de-Boulogne, 1988.

Extraits tirés de : Denyse Lemay, *Cahier de perfectionnement en éducation interculturelle pour les professeur-e-s de niveau collégial*, Mouvement québécois pour combattre le racisme et Collège de Bois-de-Boulogne, 1987.
Christian Barrette, Édithe Gaudet et Denyse Lemay, *Interculturalisme et pratiques pédagogiques au collégial*, Collèges Ahuntsic et de Bois-de-Boulogne, 1988.

Annexe 9

LES PHASES DU PROCESSUS D'ADAPTATION SOCIOCULTURELLE DES IMMIGRANTS

ADAPTATION FONCTIONNELLE	Assurer la survie • trouver un logement • trouver un travail • trouver une école pour les enfants
Cette étape se franchit plus vite si les nouveaux arrivants reçoivent de l'aide de leur communauté.	

ADAPTATION SOCIALE	Boulversements • vie familiale • relations parents-enfants • relations hommes-femmes
Les nouveaux arrivants doivent harmoniser leur vie familiale.	

ADAPTATION PUBLIQUE	Présence sur la scène publique • participation à des comités • participation à des activités communautaires
Les nouveaux arrivants peuvent prendre part et contribuer à la vie sociale, culturelle, politique et économique.	

ADAPTATION STRUCTURELLE	Présence dans des organismes publics et parapublics • conseils d'administration • médias • institutions publiques

On peut reconnaître l'ancienneté de l'implantation d'une communauté par sa représentation dans l'ensemble des structures sociales, économiques et politiques.

Source : Ginette Brochu, Édithe Gaudet, Se mettre à jour en interculturel... une priorité pour les collèges francophones, Cours PERFORMA, 1991.